



Utviklingsrapport for Sample Profile

Dato	29.05.2023
Organisasjon	Facet5 Testing
Prosjekt	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM



Basert på den anerkjente personlighetsprofilen Facet5¹, kan Spotlight lyse opp veien til større selvinnstikk.

Hva er SpotLight?

Selvinnstikk er en forutsetning for personlig utvikling. Veiledere og coacher kan anvende ulike prosesser, men få vil benekte selvinnstikkens verdi og relevans.

Selvutvikling begynner med å få en god forståelse av din personlige stil, samt de holdninger, verdier og overbevisninger som driver den. Med kunnskap om hvordan du kan oppfattes av andre og et språk for å beskrive forskjeller i atferd, gir denne rapporten et solid grunnlag for en utviklingsprosess.

SpotLight utviklingsmatrise

SpotLight utviklingsmatrise beskriver personlighetsrelaterte Styrker, Risiko, Frustrasjoner og Utfordringer². SpotLight gir personlig tilbakemelding om Styrker, Risiko, Frustrasjoner og Utfordringer og foreslår en enkel, praktisk prosess for å lage skreddersydde utviklingsmål og -planer.

Spotlight bør betraktes som en god start på å lage utviklingsplaner. Rapporten fremhever potensielle styrker og utviklingsbehov, og bør sees i sammenheng med kravene du møter i din nåværende stilling eller dine fremtidige ambisjoner innenfor organisasjonen.

Hva forteller Spotlightrapporten?

Styrker

Styrker er ting du gjør bra. De krever liten innsats, ligger naturlig for deg og vil bli lagt merke til av andre.

Risiko

En Risiko oppstår når du anvender din Styrke i altfor stor grad. Da vil den kunne arbeide mot deg og oppfattes som en svakhet.

Frustrasjoner

Frustrasjoner oppstår når andre er forskjellige fra deg. De jobber på en annen måte og det skaper spenning.

Utfordringer

Dine Utfordringer er potensielle utviklingsmål knyttet til din Risiko og dine Frustrasjoner

Som hjelp til å forstå hvordan de påvirker deg i arbeidet, har vi gruppert dem i **fem områder** som følger:



Å fatte beslutninger og sette mål

Beslutter du raskt eller bruker du tid til å tenke deg om?
Argumenterer du sterkt eller prøver du å imøtekomme andre?
Beslutter du på egen hånd eller vil du høre hva andre mener?



Å involvere seg med og rådspørre andre

Er du åpenlyst entusiastisk eller mer reservert?
Omgås du lett andre eller foretrekker du å være mer for deg selv?
Diskuterer du bredt med andre eller foretrekker du å reflektere over ting alene?



Å fokusere på mennesker og oppgaver

Fokuserer du på oppgaven eller ser du på det store bildet?
Gir du støtte til andre eller forventer du at de skal klare seg selv?
Stoler du på hva du blir fortalt eller vil du ha bevis?



Å organisere dine oppgaver og forpliktelser

Foretrekker du å være strukturert og planlegge fremover eller foretrekker du å være fleksibel?
Er du grundig og fornuftig eller foretrekker å holde en lett og lydhør tone?



Å reagere på stress og vurdere risiko

Hvordan reagerer du på stress og vurderer risiko?
Pleier du å bekymre deg eller er du vanligvis avslappet og rolig?
Ser du alltid lyst på livet eller ser du hele tiden etter mulige hindringer?

¹ For mer informasjon om Facet5 vær vennlig å besøke facet5.com.

² Dette rammeverket er en tilpasning av Kjernekvadrantmodellen til Daniel Ofman. Den ble utviklet tidlig på 1990-tallet til hjelp i hans arbeid som bedriftsrådgiver. Den utfyller svært godt filosofien, strukturen og rapportformen til Facet5. Se Ofman Daniel, *Fancy Meeting Me Here!*, Servire, 2007



Å fatte beslutninger og sette mål

Styrker	Risiko	Frustrasjoner	Utfordringer
Du.....	Du kan oppfattes som.....	Du kan bli frustrert av...	Din utfordring kan være å...
<input type="checkbox"/> er fleksibel og villig til å lytte til andres synspunkter	<i>ubestemt og for rask til å si deg enig når du utfordres</i>	<i>å bli presset til å ta en beslutning når du ikke har hatt tid til å tenke igjennom saken</i>	<i>prøve å være mer bestemt når det gjelder ting som betyr mye for deg. Stå på for dine ideer</i>
<input type="checkbox"/> er tålmodig og tolerant. Du lytter til andre og unngår krangel	<i>at du tilsesetter dine egne interesser for å unngå en tøff diskusjon og at du gir deg for raskt</i>	<i>påståelige mennesker som gjerne prater, men som virker lite villige til å lytte</i>	<i>vite når det er viktig å si fra og forsvare deg selv. Ikke bare gå din vei</i>
<input type="checkbox"/> er demokratisk og konsulterer andre. Du involvere andre og spør om deres synspunkter	<i>altfor avhengig av teamets godkjenning og støtte</i>	<i>mennesker som ikke respekterer teamets oppfatning og som ikke rådspør andre før de handler</i>	<i>lære å tenke mer selvstendig og være mindre avhengig av innspill fra andre</i>



Å involvere seg med og rådspørre andre

Styrker	Risiko	Frustrasjoner	Utfordringer
Du.....	Du kan oppfattes som.....	Du kan bli frustrert av...	Din utfordring kan være å...
<input type="checkbox"/> har en stille, rolig væremåte og foretrekker å reflektere før du svarer	<i>å mangle entusiasme for nye utfordringer. Du kan virke reservert</i>	<i>impulsive mennesker som hopper fra en idé til en annen</i>	<i>anerkjenne andres ideer og si at du vil vurdere dem nærmere</i>
<input type="checkbox"/> er komfortabel med å jobbe alene og trenger ikke kontakt med andre hele tiden	<i>fjern, lite sosial og vanskelig å bli kjent med</i>	<i>møter der sosiale ferdigheter verdsettes mer enn kvaliteten på en persons arbeid</i>	<i>anerkjenne andres ferdigheter, samt etablere kontakt med personer som er viktige for ditt arbeid</i>
<input type="checkbox"/> fokuserer på ditt arbeid og utvikler ideer på egen hånd før du presenterer dem	<i>svært spesialisert og gi liten plass for andres bidrag. Ikke å tilpasse deg endringer</i>	<i>forventninger om å bidra utenfor dine interesseområder og måtte gi svar på stående fot</i>	<i>åpne opp og undersøke bredere. Forklare dine tanker og be andre om kommentarer</i>



Utsagn i fet og kursiv skrift viser hvor du mest sannsynlig vil være forskjellig fra andre mennesker.



Utsagn i fet skrift viser hvor du er noe mindre forskjellig fra andre mennesker.



Utsagn i vanlig skrift viser hvor du er mer lik andre mennesker.



Å fokusere på mennesker og oppgaver

Styrker	Risiko	Frustrasjoner	Utfordringer
Du.....	Du kan oppfattes som.....	Du kan bli frustrert av...	Din utfordring kan være å...
<input type="checkbox"/> ● er fokusert på oppgavene og likevel i stand til å ta vare på folk	ute av stand til å opprettholde ditt standpunkt i møte med svært sterke synspunkter	mennesker som har svært sterke standpunkter i forhold til oppgaver eller personer	forbli trofast mot din balanserte tilnærming. Prøv å unngå å bli overtalt av ytterpunktene
<input type="checkbox"/> ●● er støttende og hjelper de som du mener har fortjent det	krevende, kritisk til andre og en som ikke tilgir, og som favoriserer mennesker som ligner på deg selv	mennesker som unnskylder seg for dårlig arbeid eller som ikke tar ansvar	prøve å være mindre tøff i din vurdering av andre, og forsiktig med å favorisere noen fremfor andre
<input type="checkbox"/> ●●● stiller spørsmål ved folks hensikter for å oppnå så gode resultater som mulig	mistenksom, hard og kynisk og at du ikke lar tvilen komme andre tilgode	mennesker som aksepterer ting for lett, uten å undersøke nærmere	tenke igjennom din vurdering. Kynisme kan demotivere andre hvis den ikke er berettiget



Å organisere dine oppgaver og forpliktelser

Styrker	Risiko	Frustrasjoner	Utfordringer
Du.....	Du kan oppfattes som.....	Du kan bli frustrert av...	Din utfordring kan være å...
<input type="checkbox"/> ● tilpasser deg lett til endrede krav og er fleksibel i din arbeidsmåte	uformell og uoppmerksom på detaljer. Du utfordrer alltid status quo	mennesker som insisterer på hyppige og detaljerte oppdateringer og stivbeinte planer	ikke undervurdere kompleksiteten av en oppgave. Prioriter din tidsbruk og kommuniser fremdriften
<input type="checkbox"/> ●● er frittenkende og dømmer ikke. Du tilpasser deg lett skiftende situasjoner	skjodesløs, respektløs, uansvarlig og opprørsk	mennesker som insisterer på at det finnes en fasit for hva som er rett og galt	velge dine kamper med omhu når du utfordrer det bestående. Det kan være uforutsette konsekvenser...



Å reagere på stress og vurdere risiko

Styrker	Risiko	Frustrasjoner	Utfordringer
Du.....	Du kan oppfattes som.....	Du kan bli frustrert av...	Din utfordring kan være å...
<input type="checkbox"/> ●● er årvåken og oppmerksom på farer. Du følger med på hva som skjer rundt deg	å overreagere på situasjoner og være overdrevent forsiktig	selvtillfredshet hos andre og av mennesker som ikke følger med	sjekke ut med andre når du føler indre uro, for på den måten å sette ting i perspektiv
<input type="checkbox"/> ●●● er fremtidsrettet og positiv i din væremåte. En virkelig optimist	altfor optimistisk og upåvirket av tilbakeslag eller vanskeligheter. Uvitende om begrensninger	mennesker som er negative og pessimistiske. - Hvorfor bryr seg om det negative?	tenke deg om to ganger før du forkaster andres bekymringer. Andre kan se risiko som du ikke ser



Utsagn i fet og kursiv skrift viser hvor du mest sannsynlig vil være forskjellig fra andre mennesker.

Utsagn i fet skrift viser hvor du er noe mindre forskjellig fra andre mennesker.

Utsagn i vanlig skrift viser hvor du er mer lik andre mennesker.

For at Spotlight-rapporten skal være nyttig, må den gi informasjon som du forstår og kan forholde deg til. Denne delen av rapporten beskriver en prosess for å utforske dine utviklingsområder og formulere en utviklingsplan som gir deg mening.

Om Utviklingsplanleggeren

Trinn 1 er utformet slik at du virkelig må tenke på atferdsmønstre som fungerer bra for deg og på de som har vist seg mindre effektive.

Trinn 2 hjelper deg å lage ditt første utviklingsmål.

Trinn 3 får deg til å utarbeide en detaljert handlingsplan.

Du vil finne et fullt utarbeidet eksempel vedlagt og et utviklingsskjema til bruk senere i øvelsen.

To hoder tenker bedre enn ett

Du kan velge å fullføre prosessen alene, men å arbeide med en partner har en rekke fordeler:

- En partner fungerer som klangbunn og coach;
- Hjelper deg til refleksjon ved å tilby andre synspunkter og utfordre dine holdninger og antagelser;
- Kan åpne opp for muligheter eller løsninger som du ikke hadde tenkt på.

Det er en sterke argumenter for å etablere utviklingspartnerskap med folk innenfor organisasjonen. De har kunnskap om kultur, driftsstandarder, rutiner og ansvar og en forståelse for mulige begrensninger;

En kollegacoaching hvor begge arbeider med sin egenutvikling vil vanligvis fungere veldig bra og man vil vekselvis være coach og coachee for hverandre.

Mål

Å fastlegge hvilke Styrker det er som utgjør en utviklingsutfordring for deg.

Det finnes **tre** typer utfordringer som kan være forbundet med dine sterke sider:

- Utfordringene beskrevet i din Matrise relaterer seg til en Styrke du **overspiller** og er nå en Risiko.

Gjennomgang og refleksjon kan avdekke to utfordringer til:

- En utfordring relatert til en Styrke som du **tilbakeholder**
 - Dette kan være noe du tidligere ikke har erkjent, har undervurdert eller har hatt liten anledning til å anvende.
- En utfordring relatert til en Styrke du **overspiller** som svar på en Frustrasjon.

Retningslinjer

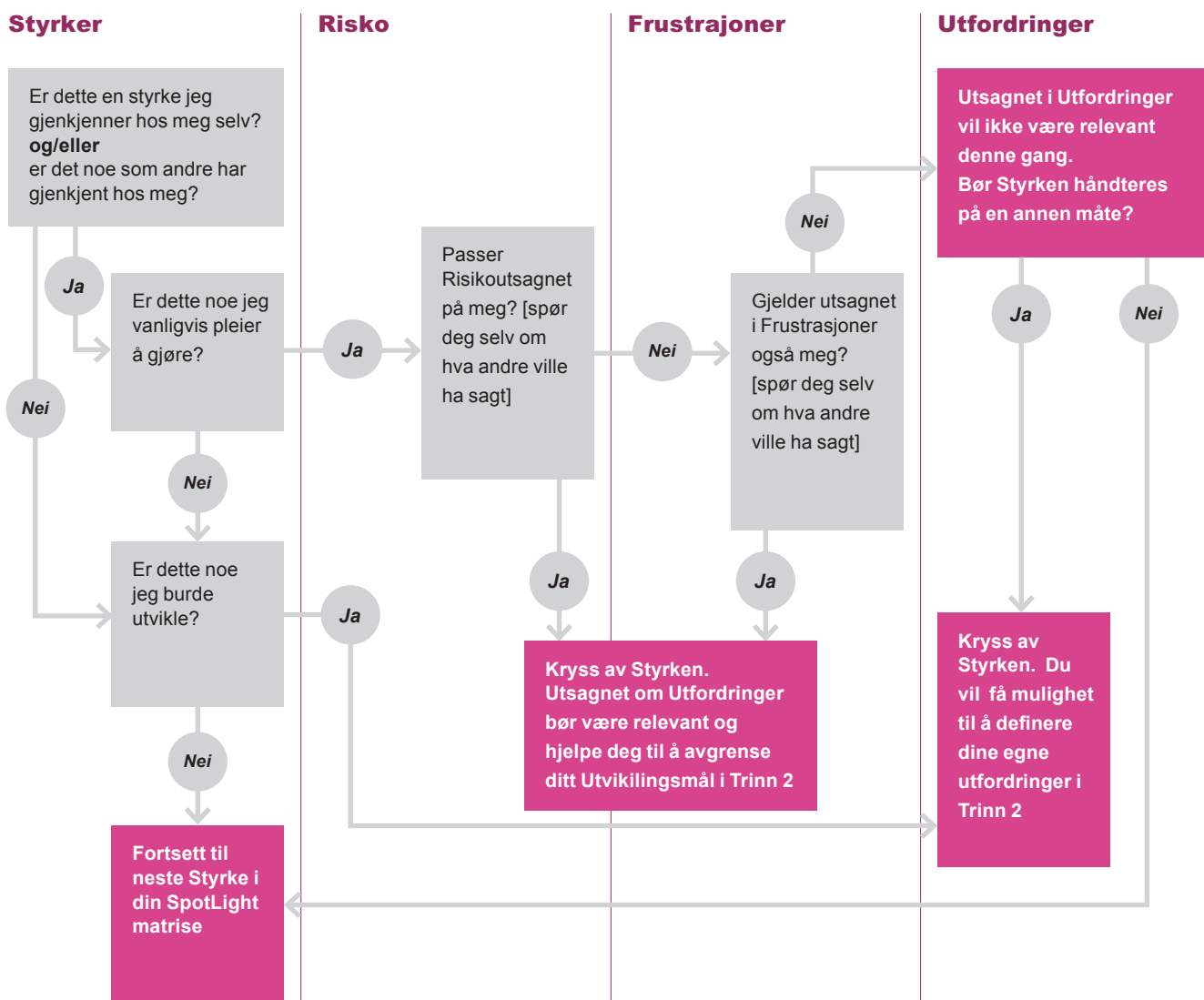
- Les gjennom alle uttalelsene i Spotlightrapporten. Spotlight bruker **fet skrift og kursiv** for å vise hvor ditt atferdsmønster sannsynligvis vil være forskjellig fra gjennomsnittsmennesket. Vi foreslår at du retter spesiell oppmerksomhet mot disse, men beslutningen om hva du skal prioritere bør være basert på din egen analyse og vurdering.
- Tenk på dine resultater i forhold til din atferd, prestasjoner og kvaliteten på relasjonene du har i arbeidet. Gjenspeiler uttalelsene din forståelse av deg selv, din erfaring eller tilbakemeldinger du kanskje har fått?
- Vær ærlig mot deg selv. Dette er en tid for ettertanke. Unngå fristelsen til å avvise noe som du ikke liker eller heller ikke vil erkjenne.

Metode

Jobb deg gjennom hver av de fem områdene etter tur.

Gå gjennom de sammenhørende Styrker, Risiko, Frustrasjoner og Utfordringer ved å bruke skjemaet nedenfor.

Bestem hvilke styrker det er som inneholder en form for utfordring knyttet til utvikling, og identifiser dem ved å krysse av boksene til venstre i rapporten.



Mål

Meningen med et Utviklingsmål er å fastsette de endringer du ønsker å gjøre i atferden, for bedre å kunne mestre dine utfordringer.

Retningslinjer

Vi anbefaler at du bare velger én utfordring om gangen å arbeide med.

Prosess

Med utgangspunkt i styrkene du har krysset av, skal du bestemme deg for den ene, som når den blir utviklet og foredlet, **vil bidra til den største forskjellen i din effektivitet på jobben.**

Skriv den styrken du har valgt inn i det blanke **Utviklingsskjema**, som ligger vedlagt.

Svar på spørsmålene nedenfor vil hjelpe deg med å:

- beskrive hva som skjer nå;
- beskrive utfordringens natur;
- beskrive utviklingsmålet ved å formulere hva du ønsker å oppnå. Dette inneholder vanligvis ord som «jeg vil» og bør formuleres positivt (se **Eksempler** nedenfor).

Spørsmål

- Hvorfor er det viktig for deg å adressere denne styrken?
- Hva skjer da?
- Hvordan vil det hjelpe deg i din stilling?
- Hva er konsekvensene av å ikke arbeide med det – for deg og de andre du jobber sammen med?
- Så hva er det du ønsker å oppnå?

Eksempler

Styrker

Jeg har sterke meninger om det meste og er i stand til å forklare meg godt

Jeg planlegger og iverksetter prosedyrer for å gjennomføre og overvåke prestasjoner

Jeg er tålmodig og tolerant

Utfordringer

Å utvikle styrken
Å utvikle min evne til å gi uttrykk for mine synspunkter når jeg er sammen med overordnede

Å unngå risiko
Å moderere min bruk av denne styrken for å prøve nye tilnærminger som kan forbedre prestasjonene

Å kontrollere frustrasjon
Å utvikle effektive metoder for å mestre viljesterke og argumenterende mennesker

Utviklingsmål

Jeg vil gi uttrykk for mine synspunkter når jeg mener det kan forbedre resultatet

Stilt overfor en oppgave vil jeg vurdere nye og mer innovative metoder for å håndtere den

Jeg vil bli mer hevdende overfor argumenterende mennesker i saker som er viktige for meg eller mitt team

Retningslinjer

Se nærmere på de følgende spørsmålene og skriv ned hva du oppdager i den relevante seksjonen i Utviklingskjemaet.

Prosess

Nye atferdsmønstre jeg vil ta i bruk for å oppnå dette målet

- Hva trenger du å endre i din avferd?
- Hva ville din klokeste venn/kollega anbefale deg å gjøre?
- Hva ser du at andre gjør i tilsvarende situasjoner, som gjør at de lykkes?
- Hva gjør de som du kan speile eller modellere?
- Hvilken holdning vil være nyttig for deg å utvikle for å støtte det nye atferdsmønsteret?

Å forplikte seg til å bygge nye vaner

- Hvilke muligheter er det for å prøve ut disse nye atferdsmønstrene?
- Når vil du gjøre det?
- Hvilken støtte trenger du, og fra hvem?
- Hva kan komme i veien for å oppnå ditt mål?
- Hvordan vil du klare å mestre det?
- Hvordan vil du vite at du har lyktes?

Navn		Dato		Coach	
Styrke		Utfordringen		Utviklingsmål	
Jeg har sterke meninger om det meste og er i stand til å forklare meg godt.		<p>Å utvikle styrken</p> <p>Å utvikle min evne til å gi uttrykk for mine synspunkter når jeg er sammen med overordnede.</p>		Jeg vil gi uttrykk for mine synspunkter når jeg mener det kan forbedre resultatet.	
1 Hva skjer nå?					
<p>Jeg har ikke nok selvtillit til å la mine synspunkter bli hørt når de avviker fra synspunktene til mine mer erfarne kollegaer. Jeg respekterer deres erfaringer og posisjon og evnen til å fatte raske beslutninger. Jeg vet at jeg har en mye bedre løsning på problemet vedrørende vedlikeholdet av en produktlinje enn den løsningen som nå er foreslått, men jeg er usikker på hvordan den vil bli mottatt. Våre overordnede er veldig tradisjonelle og hierarkiske, nye ideer er ikke alltid velkomne. Å introdusere nye ideer er viktig for vår organisasjons fremtid og jeg ville svikte meg selv og andre om jeg ikke griper muligheten til å utfordre rådende tenkning.</p>					
2 Nye atferdsmønstre jeg vil benytte for å oppnå mitt mål					
<p>Spørre om støtte og gode råd.</p> <p>Undersøke mer for å gi mine ideer større troverdighet.</p> <p>Utvikle mine ferdigheter i skriftlige og muntlige presentasjoner.</p> <p>Innta holdningen "den som intet våger intet vinner" og "det er bedre å mislykkes enn aldri å ha forsøkt".</p>					
3 Forpliktelse til å tilpasse seg nye vaner					
Hva jeg vil gjøre:	Hva kan komme i veien?	Nødvendig støtte	Av hvem	Tidsramme	Måloppnåelse
Teste min idé på Pål og Kari i mitt team. Spørre dem om gode råd.	Ikke tid/anledning i arbeidstiden.	Interesse og tilgjengelighet	Pål og Kari.	På slutten av neste uke. Lunsj på tirsdag eller etter arbeidet.	Pål og Kari skal støtte min idé.
Undersøke og finne ytterligere bevis og argumenter som underbygger min idé.	Tidspress – jeg er veldig opptatt med arbeidet og trenger å handle raskt.	Ledig tid denne helgen og kvelder neste uke.	Min partner.	På slutten av neste uke.	Et veiformulert og godt underbygd forslag som kan fremlegges for min sjef.
Spørre om et møte med min sjef for å presentere mitt forslag. Få frem hennes støtte og be om hennes syn på hva som er den beste tilnærmingen	For liten tid til å ta det med på vårt møte hver andre uke. Selvtillit nok til å spørre om et ekstra møte.	Muligheten for min sjef til å ta et nytt møte.	Min sjef.	I løpet av de to neste ukene.	Mitt forslag er tatt med på agendaen for det neste prosjektmøtet med overordnede.

Navn	Dato	Coach	Utviklingsmål		
Styrke	Utfordringen				
1 Hva skjer nå?					
2 Nye atferdsmønstre jeg vil benytte for å oppnå mitt mål					
3 Forpliktelse til å tilpasse seg nye vaner					
Hva jeg vil gjøre:	Hva kan komme i veien?	Nødvendig støtte	Av hvem	Tidsramme	Måloppnåelse

